

CHINCHÓN ÁLVAREZ, J.: “La cuestión de la carrera docente en el EEES: “cantera de la Universidad”, “plena capacidad docente e investigadora” y otras anomias”, en SÁNCHEZ BAYÓN, A. (coord.): *Innovación docente en los nuevos estudios universitarios. Teorías y métodos para la mejora permanente y un adecuado uso de las TIC en el aula*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, páginas 111-125 (ISBN 978-84-15731-59-7).

LA CUESTIÓN DE LA CARRERA DOCENTE EN EL EEES: DE LA “CANTERA DE LA UNIVERSIDAD”, LA “PLENA CAPACIDAD DOCENTE E INVESTIGADORA” Y OTRAS ANOMIAS

Javier Chinchón Álvarez*

Resumen:

En esta contribución se presentan algunas reflexiones en torno a la “carrera docente” de aquellos profesores que ya con el Proceso de Bolonia en marcha, iniciaron su “carrera profesional” bajo la LOU-LOMLOU. Tratando, en concreto, de ofrecer algunas impresiones y respuestas a la siguiente cuestión: para ellos, ¿cuál ha sido, es y será el fruto del “desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente, mediante la creación de nuevas figuras contractuales y la introducción de incentivos”, como preveía esta Ley?

* Profesor Ayudante Doctor de Derecho Internacional en la Universidad Complutense de Madrid (UCM). *Galardón IAECoS* por sus propuestas de reforma universitaria. Ha sido integrante del Subgrupo sobre Innovación Educativa en la docencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del Proyecto de Investigación del Ministerio de Economía y Competitividad “La eficacia de los derechos fundamentales en la Unión Europea. Cuestiones avanzadas” (Referencia DER 2011-25795); Investigador del Proyecto de Innovación y Mejora de la Calidad Docente “El Derecho internacional público en los medios de comunicación y el cine” (Referencia núm. 162, Vicerrectorado de Evaluación de la Calidad-UCM); Investigador del Proyecto de Investigación “La revista de prensa y otras herramientas de innovación docente en Derecho y otras disciplinas afines” de la Universidad Europea (número de referencia 2008/UEM06); Miembro del Equipo de Trabajo de Innovación Docente en el Espacio Europeo de Educación Superior (ETID-EEES) de la Universidad Europea.

1.- PLANTEAMIENTO

Coincidiendo con el proceso que desde la Declaración de la Sorbona de 25 de mayo de 1998, y sobre todo a partir de la célebre Declaración de Bolonia de 19 de junio de 1999, nos ha llevado hasta la implantación del (auto)denominado Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), en nuestro país asistimos a un cambio, también profundo, para algunos radical¹, en lo que generalmente se ha conocido como la “carrera docente” o “carrera del profesor universitario”. Aclararé que no me refiero ahora a las modificaciones que “la puesta en práctica de los cambios que plantea el proceso de convergencia” propio al EEES han conllevado y deben conllevar en “la concepción del papel que desempeña el profesorado (...), en las estrategias de enseñanza (...), en el desarroll[o] de un conjunto de saber, saber-hacer, saber-ser-y-estar (competencia de acción profesional)”²; tampoco a la necesaria “actualización del rol del profesorado universitario en el contexto del [EEES]”³; sino a lo que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) caracterizaba en su Exposición de Motivos como un nuevo “sistema de selección más abierto, competitivo y transparente, (...) [y] el desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente, mediante la creación de nuevas figuras contractuales y la introducción de incentivos”; todo ello, sobre la base de un “procedimiento de selección de un alto nivel de transparencia y rigor mediante el requisito de la evaluación externa de la actividad previa de los candidatos”.

Al respecto, motivos de espacio impiden remontarnos a antecedentes como las modificaciones que introdujo la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, esto es, al (inicio) del cambio, siguiendo a Carabaña, de “la docencia universitaria [como] una actividad única ejercida en su casi

¹ MORENO GENÉ, J.: “La laboralización del personal docente e investigador contratado de las Universidades Públicas”, en ROMERO, A. M. y MORENO GENÉ, J.: *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas : aspectos legales y negociación colectiva*. Albatece: Bomarzo, 2010, pp. 9-48, en p. 26 y ss.

² ÁLVAREZ ROJO, V. y OTROS: “Necesidades de formación del profesorado universitario para la adaptación de su docencia al Espacio Europeo de Educación Superior”, en *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, vol. 17, núm. 1, 2011, pp. 1-22, en p. 2.

³ GARCÍA NIETO, N.: “La función tutorial del profesorado universitario”, en CHAMORRO PLAZA, M^a. C., y SÁNCHEZ DELGADO, P.: *Iniciación a la docencia universitaria. Manual de ayuda*. Madrid: Instituto de Ciencias de la Educación-Universidad Complutense, 2005, pp. 281-308, en p. 287.

totalidad por catedráticos”⁴. Tampoco podemos echar la vista atrás hasta lo que supuso la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, aunque sí conviene recordar las palabras de Iglesias Rodríguez en este punto; a saber: “el grueso del colectivo de profesores antes de la aprobación [de aquella Ley] eran (...) los ya casi olvidados P.N.N., contratados administrativamente, con períodos que se renovaban año tras año, sin ninguna estabilidad en el puesto de trabajo y con perspectivas de futuro inciertas, mal podría darse en ellos motivaciones positivas que no pudieran ser denominadas como sadomasoquistas o de “atracción al abismo”. Esta situación [cambió] extraordinariamente: si el retrato-tipo de un profesor de Universidad en 1980 era el de un P.N.N., el retrato-tipo de un profesor de Universidad en 1990 [era] el de un Profesor Titular de Universidad: (...) un puesto de trabajo estable, con perspectivas de futuro tan poco halagüeñas como las que siguen de cualquier otro puesto de funcionario, pero no, en todo caso, inciertas ni azarosas, sino más bien estabilizadas y seguras”⁵.

Siguiendo lo anterior, la cuestión sobre la que quisiera ofrecer algunas reflexiones en esta oportunidad podría dirigirse hacia cuáles son las “perspectivas de futuro” y cuál el “retrato-tipo” de un profesor de Universidad en la actualidad. Centrándome especialmente en lo que alguna vez se ha denominado como la “cantera [...] a la que las Universidades pueden acudir para nutrirse (...) [de profesores] contratados doctores”⁶; esto es, la situación y perspectivas de los docentes sin vinculación permanente –contratado indefinido, pues como bien se ha dicho: “[l]a aparición [en la LOU] de la figura [de Profesor Contratado Doctor] comportó la ruptura del binomio profesorado permanente-profesorado funcionario *versus* profesorado no permanente-profesorado contratado que históricamente había definido al profesorado de las universidades públicas españolas”⁷. En otros términos, el interrogante podría ser entonces: para aquellos docentes que iniciaron su carrera tras la LOU-LOMLOU⁸ y aún no han podido ocupar una plaza permanente, ¿cuál ha sido, es y será el fruto del

⁴ CARABAÑA, J.: “La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria”, en GARCÍA CALVARIA, M.A y CANO CANO, E. (coords.): *¿Hacia dónde va la Universidad?* Valencia: Germanía, 2005, pp. 45-68.

⁵ IGLESIAS RODRÍGUEZ, H.: “Motivación del profesorado universitario”, en VV.AA.: *La investigación educativa sobre la Universidad: actas de las jornadas, Madrid, 31 Mayo - 1 Junio*. Madrid: Ministerio de Educación-Centro de Investigación y Documentación Educativa, pp. 39-49, en p. 40.

⁶ VV.AA.: *Un paseo por la LOU. Análisis sistemático de la Ley Orgánica 6-2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 2003, p. 188.

⁷ MORENO GENÉ, J.: “La laboralización del personal docente...”, *op. cit.*, pp. 33-34.

⁸ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU, en adelante).

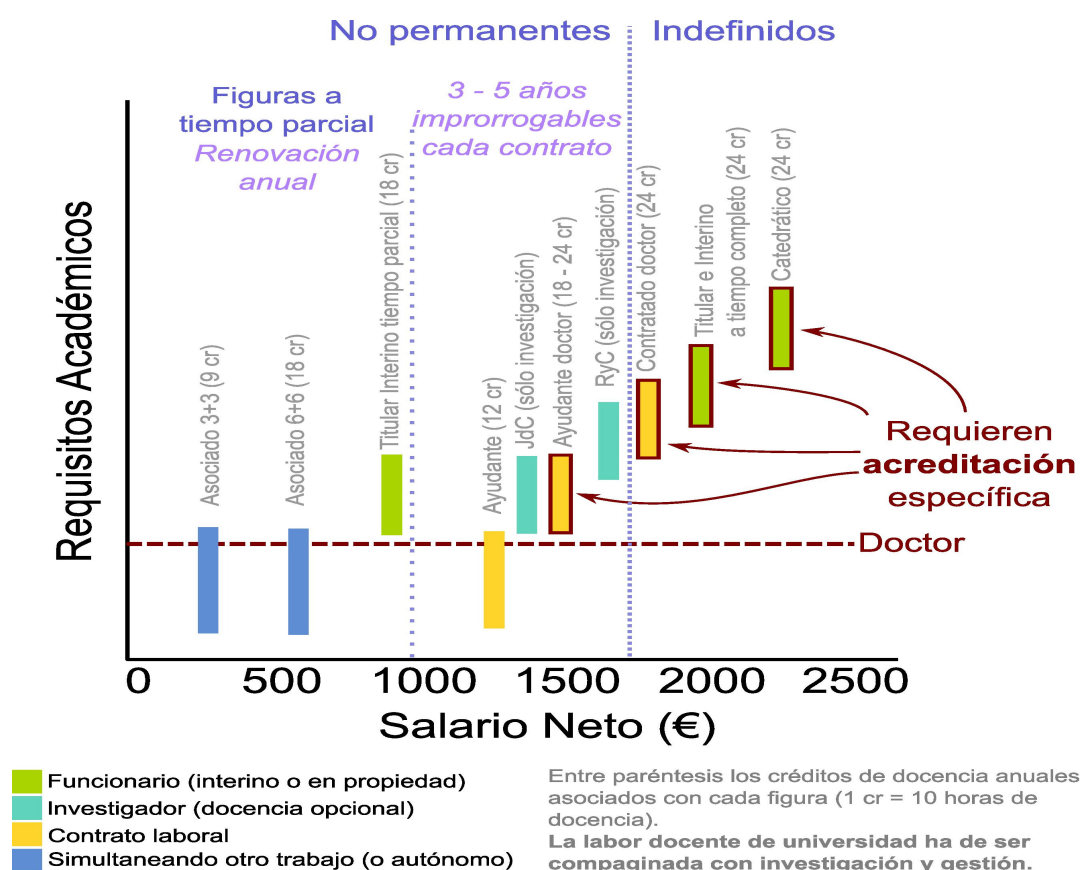
“desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente, mediante la creación de nuevas figuras contractuales y la introducción de incentivos”, como ya citamos preveía esta Ley? Pregunta(s) sin duda de gran calado y no menor actualidad en tiempos como éstos en que ya está en marcha una nueva reforma del sistema universitario en España.

2.- NUDO

Para aquellos de nosotros que iniciamos nuestro camino en la Universidad a inicios del presente siglo, los cambios apuntados *supra* en realidad no fueron tales, o al menos no fueron tan profundos: el EEES fue una realidad que iba desarrollándose a la par que nuestra naciente carrera universitaria, y las figuras docentes y el sistema de la LOU-LOMLOU, las acreditaciones o evaluaciones externas, etc., han sido, de hecho y de Derecho, el *pan nuestro de cada día*. En este sentido, aquellos que estábamos inmersos en los rigores del doctorado en los albores de este siglo XXI pudiera decirse que conformamos desde el inicio lo que podríamos llamar “generación ANECA”. En consecuencia, más que probable es que nos falte la perspectiva, y sobre todo la vivencia necesarias para poder evaluar lo que el cambio introducido por la LOU supuso en y para la “carrera docente”. Así las cosas, valga recoger la valoración que al respecto ha realizado un especialista de larga trayectoria: “[d]e casi comenzar como catedrático hemos pasado a que cada vez con más frecuencia se llegue a catedrático al borde de la jubilación. En los sesenta la gente se licenciaba con 20, terminaba la tesis mientras era ayudante o adjunto a los 25 y con suerte sacaba oposiciones antes de los 30 (...). Actualmente, se acaba la licenciatura a los 23 y se llega a doctor a los 28; luego, o se es afortunado y se consigue una beca postdoc o se encuentra una plaza de asociado al tiempo que se hace otra cosa para ganarse la vida. (...). Poca gente consigue ya ser profesor titular antes de los cuarenta, y con el impulso de la nueva Ley de 2002 lo que se conseguirá por término medio a esa edad será un contrato permanente, quizás de [contratado] Doctor, quedando lo de profesor titular para más adelante, quizás los cincuenta; luego, con suerte, mérito e intriga, unos llegarán a catedráticos y otros no. Va

siendo cada vez más frecuente el caso de las cátedras que se convocan para que el titular próximo a la jubilación pueda acabar sus días llamándose catedrático”⁹.

No extrañará pues que el autor citado caracterice la “carrera profesional universitaria” post-LOU como una “carrera que comienza cada vez de más abajo, es cada vez más precaria y cada vez más pobre”; de forma más concisa, para otros se trataría de una “carrera sin fondo [basada en sucesivos] saltos en el vacío”¹⁰. Adjetivos al margen, por el momento, podríamos resumir gráficamente lo anterior a través de la siguiente imagen que hace unos meses se preparó en el seno de Plataforma de Profesorado No Permanente de la Universidad Complutense de Madrid:



⁹ CARABANÑA, J.: “La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria”, *op. cit*, apto. 3.

¹⁰ Véase el artículo Pilar Choza en el Diario *El País* de 18 de abril de 2006 (disponible en http://elpais.com/diario/2006/04/18/andalucia/1145312545_850215.html).

Lo que en alguna ocasión se ha denominado como el “itinerario LOU” marcaría pues un camino, una “carrera docente” cuyos pasos fundamentales llevarían, sobre el papel, desde la figura de Profesor Ayudante hasta la de Catedrático, mediante la superación de las distintas acreditaciones/evaluaciones externas exigidas. Si en este punto uno podría ya preguntarse dónde encajan en tal esquema las restantes figuras docentes, es importante precisar también que a la vista de las tasas de reposición aprobadas en los Presupuestos Generales de los últimos años, cualquier aspiración a llegar a ocupar una plaza de Profesor Titular o Catedrático se ha convertido en poco más que una quimera, al extremo que diversas convocatorias de plazas para estos cuerpos docentes han sido impugnadas¹¹; realidad aparentemente coyuntural pero con visos de tornarse definitiva si atendemos a los distintos ecos sobre el “fin del modelo funcional docente” que parece comportará la actual reforma universitaria en marcha¹². De este modo, aunque se ha dicho que en un modelo teórico la figura del Profesor Contratado Doctor sería el “último nivel –en paralelo a los de los cuerpos docentes universitarios” en el itinerario a seguir a partir de “las categorías de ayudante y profesor ayudante doctor”¹³, la realidad más bien tiende a señalar que para esta (mal)llamada “cantera docente” es y será el *último nivel*, sin más y con suerte.

Apuntado lo anterior, en mi opinión semejante itinerario o sistema tendría sentido como “una carrera académica equilibrada y coherente” si según se superasen las diversas “evaluaciones externas”, el profesorado fuese pasando de una figura docente a otra; *transformando*, si se quiere, su vinculación/posición/condición laboral según fuese obteniendo la acreditación/habilitación externa precisa(s). En tono crítico, tal posibilidad se ha calificado bajo rótulo de “plazas transgénicas”¹⁴, pero a mi entender no sería ni es otra cosa que el establecimiento de un “itinerario” *estable y previsible* que permitiera pues un desarrollo profesional *estable y previsible*. La realidad general, como es sabido, ha sido bien distinta.

¹¹ Véase por ejemplo <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/10/11/espana/1349978224.html>.

¹² Consúltese por ejemplo <http://finanzasuniversitarias.edunomia.es/2012/11/04/se-acerca-la-hora-de-la-reforma-universitaria/>.

¹³ SOUVIRÓN, J.M. y PALENCIA, F.: *La nueva regulación de las Universidades, comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Granada: Comares, 2002, p. 508.

¹⁴ DEL VALLE PASCUAL, J. M.: “El PDI laboral en las Universidades Públicas: presente y futuro”, en ROMERO, A. M. y MORENO GENÉ, J.: *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas : aspectos legales y negociación colectiva*. Albatece: Bomarzo, 2010, pp. 49-83, en pp. 71-72.

Sin poder entrar ahora en las diferencias y matices de cada Comunidad Autónoma y/o Universidad, más allá de las primeras e inmediatas transformaciones propias a la implementación de la LOU, la práctica habitual no ha sido el tránsito progresivo de la figura docente ocupada según se iban superando las diversas acreditaciones/habilitaciones, sino la convocatoria, en su caso, de una plaza para la figura docente “superior” correspondiente, por la que el candidato acreditado/habilitado había de concursar/opositar (en los últimos tiempos y en general, todo ello sólo al agotar el contrato de la figura docente que viniera ocupando). De este modo, ciertamente puede afirmarse que el sistema establecido potenció, en detrimento de una “carrera docente” *estable y previsible*, la “competitividad” que anunciaba la LOU, en tanto que para progresar en el “itinerario” diseñado no sólo es suficiente ir acreditando los méritos precisos ante el órgano evaluador externo al uso, sino que tras ello, se hace necesario demostrar también ser el candidato con mayor “mérito y capacidad” ganando el concurso-oposición consiguiente.

Así las cosas, cabría resumir lo exigido para ir progresando en la “carrera” propuesta en tres puntos: 1) reunir los méritos suficientes para superar la evaluación externa requerida para cada figura docente; 2) que una vez conseguido, se convoque una plaza de esa categoría/figura docente; 3) presentarse a ella y ser el candidato ganador de la misma. En consecuencia, la oportuna exigencia de constante trabajo del profesor universitario habría de coincidir con la posibilidad de convocar una plaza para la figura docente para la que se fuesen acreditando méritos suficientes, pues sin ello, todo el sistema no pasaría de ser una triste y frustrante reedición del *cuento de la lechera*.

Mencionar conviene en este punto que dentro del esquema resumido fue célebre el diseño de la figura de Profesor Contratado Doctor, que hasta las progresivas medidas previstas en el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, suponía generalmente un “coste mayor” para las Universidades que la de Profesor Titular de Universidad, lo que conllevó que a efectos prácticos, la figura del Contratado Doctor quedase prácticamente eliminada en la genérica “carrera docente”. En la actualidad, como ya apuntamos, esta figura no es que haya resucitado, sino que se ha convertido en una suerte de *El Dorado* para los integrantes de la tal “cantera docente” universitaria.

Ahora que vuelvo a mencionar este rótulo, tan poco edificante, valga retornar al contenido de la LOU, en su redacción vigente tras las modificaciones operadas por la

LOMLOU, para señalar que si atendemos a su artículo 52¹⁵, comparándolo con los artículos 49¹⁶ y 50¹⁷, comprobaremos que no es precisamente hasta la figura de Profesor Contratado Doctor cuando se adquiere algo llamado “plena capacidad docente e investigadora”; esto es, si por poner un ejemplo imaginamos una trayectoria de una persona que haya realizado sus estudios de Licenciatura o Grado, tras ello y de inmediato haya obtenido una plaza de Profesor Ayudante mientras realizaba su doctorado, e inmediatamente con el grado de doctor y con la acreditación al uso como Profesor Ayudante Doctor hubiera ganado una plaza en tal condición, sólo concluida ésta y obtenida una plaza de Profesor Contratado Doctor habría alcanzado, al fin, su “plena capacidad docente e investigadora”. En números, sólo y en el mejor de los casos, tras alrededor de doce o trece años, desde el inicio de sus estudios, u ocho desde el comienzo de su Postgrado y su trabajo como Profesor Ayudante y luego como Profesor Ayudante Doctor, una persona obtendría esa “plena capacidad”. Sin menospreciar la importante labor y responsabilidad de los docentes, salta a la vista que estas cifras parecen más bien propias de un cosmonauta o un neurocirujano.

¹⁵ “Artículo 52. Profesores contratados doctores. La contratación de Profesoras y Profesores Contratados Doctores se ajustará a las siguientes reglas: a) El contrato se celebrará con doctores que reciban la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine. b) La finalidad del contrato será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación. c) El contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo.”

¹⁶ “Artículo 49. Ayudantes. La contratación de Ayudantes se ajustará a las siguientes reglas: a) Las universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado. b) La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales. c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.”

¹⁷ “Artículo 50. Profesores ayudantes doctores. La contratación de Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores se ajustará a las siguientes reglas: a) El contrato se celebrará con doctores. La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación. b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación. c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.”

Consecuencia de lo anterior sería, también, que nuestros alumnos durante años hayan recibido y estén recibiendo formación por parte de personas, de “canteranos”, que no tienen “plena capacidad” para ello; lo cual no deja(ría) de ser preocupante. Pero ello al margen, uno podría preguntarse: qué ocurre con aquellos que aún ocupando una plaza de Profesor Ayudante Doctor (o de Profesor Ayudante, Asociado u cualquier otra) han superado ya la “evaluación externa” que prevé la LOU y se encuentran, pues, acreditados para la figura de Profesor Contratado Doctor: ¿han demostrado y conseguido ya entonces su “plena capacidad docente e investigadora”?, ¿sus alumnos pueden sentirse ya tranquilos al contar con un docente con sus “plenas capacidades” a punto? La respuesta yo diría que es doble, de un lado ha de ser positiva, pues sino no habrían podido ser acreditados para una figura cuya labor es, ya dijimos, “desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación”; pero en realidad es negativa, pues hasta que no se tenga la condición de Profesor Contratado Doctor, esto es, no se haya ganado una plaza de esa “categoría”, uno parece que se mantiene con esa capacidad disminuida o cuando menos no plena. Seguirá siendo, en fin, un “canterano”. ¿Hasta cuándo?, cabría preguntarse, pues de hecho hasta que no se convoque una plaza de Profesor Contratado Doctor a la que optar y, por supuesto, ser capaz de ganarla. Y de qué depende que se convoque, convendría volver a consultar, pues como es bien sabido, en realidad y a la postre, de que haya recursos económicos para sostenerla. Y si no los hay, pues noes.

Cabría alegar aquí que este rótulo de la “plena capacidad docente e investigadora” no es más que una formula administrativa para justificar las peores condiciones, laborales y económicas, de aquellos que no tienen la condición de Profesor Contratado Doctor. Al respecto, pese su carácter orgánico es cierto que este sambenito no ha sido generalmente trasladado a las normas propias de las Universidades; así por ejemplo, en el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, artículo 10, no se presentaban diferencias sustantivas entre las labores a realizar por un Profesor Ayudante Doctor¹⁸ y un Profesor Contratado Doctor¹⁹. Lo que por lo demás, como

¹⁸ “2. Profesor Ayudante Doctor. a) Los Profesores Ayudantes Doctores son contratados para desempeñar tareas docentes y de investigación. La docencia a desarrollar será en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales. b) Serán

todos sabemos responde plenamente a la realidad. Por citar otro ejemplo, tampoco hay diferencias significativas en lo previsto en los Estatutos -artículo 102²⁰- de la Universidad presencial más grande de España, la Complutense de Madrid; que de hecho, prevén en su artículo 101.4 que: “[l]os profesores contratados tendrán plena capacidad docente y, cuando sean doctores, plena capacidad investigadora. Los profesores contratados doctores tendrán plena capacidad docente e investigadora”. Así las cosas, frente a lo anterior, un Profesor Ayudante Doctor, por definición, gozaría ya de esa “plena capacidad”; siendo que la discriminación en este punto se redirigirá a la distinción entre profesores con contrato indefinido y aquellos con vinculación laboral con duración determinada.

Más allá de lo obvio, esta nueva diferenciación tiene consecuencias reseñables. Al respecto, valga sólo apuntar la exigencia, para muchas y diversas actividades, de una “vinculación permanente o indefinida”; también para poder siquiera optar a la “evaluación de la actividad investigadora” que preveía el artículo 24 del Primer

requisitos para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores los siguientes: 1º Estar en posesión del título de Doctor. 2º La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. 3º Acreditar la realización de tareas docentes o investigadoras por un periodo mínimo equivalente a dos años en centros no vinculados a la Universidad contratante.”

¹⁹ “4. Profesores Contratados Doctores. a) Los Profesores Contratados Doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales. b) Los Profesores Contratados Doctores cumplirán los siguientes requisitos: 1º Estar en posesión del título de Doctor. 2º Acreditar al menos tres años de actividad postdoctoral docente e investigadora, o prioritariamente investigadora. 3º Recibir la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine.”

²⁰ “2. Los Profesores Ayudantes Doctores serán contratados para desempeñar tareas docentes y de investigación. Los Profesores Ayudantes Doctores tendrán la obligación de impartir enseñanzas teóricas y prácticas en cualquier centro de la UCM, en materias de su área de conocimiento que figuren en los planes de estudio correspondientes a enseñanzas conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales y colaborar en las tareas generales del Departamento. Serán requisitos para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores los siguientes: a) Estar en posesión del título de Doctor. b) Haber obtenido evaluación positiva previa de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid. c) No haber tenido relación contractual, estatutaria o como becario en la Universidad de que se trate durante al menos dos años. d) Acreditar la realización de tareas docentes o investigadoras por un período mínimo de dos cursos académicos en centros no vinculados a la UCM (...).4. Los Profesores contratados Doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación, para impartir enseñanzas teóricas y prácticas en cualquier centro de la UCM, en materias de su área de conocimiento que figuren en los planes de estudio de las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales. Los Profesores contratados Doctores podrán desempeñar cargos académicos universitarios, en los términos establecidos en la LOU. Los Profesores contratados Doctores cumplirán los siguientes requisitos: a) Estar en posesión del título de Doctor. b) Acreditar al menos tres años de actividad postdoctoral docente e investigadora, o prioritariamente investigadora. c) Recibir la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid.”

Convenio Colectivo ya mencionado. Imposibilidad(es) que también alcanzan en algunos aspectos a la figura de los Profesores Contratados Doctores; por seguir con el mismo ejemplo, basta citar la figura de los “sexenios” como sistema, dice el artículo 1 de la más reciente convocatoria²¹, para “reconocer los méritos en la actividad investigadora desarrollada por el profesorado universitario (...) e incentivar su ejercicio”. Sistema o evaluación al que sólo pueden optar, indica el artículo 2.1, aquellos que “tengan la condición de funcionario de carrera”, pero que sin embargo es utilizado como criterio, a veces exigencia, para evaluar la actividad investigadora general de un Departamento universitario, participar en programas de postgrado, ser miembro de tribunales de tesis doctoral, calcular el Plan de Dedicación Académica de un docente, etc. Frente a ello y como ya dijimos, aquellos docentes sin vinculación indefinida no pueden someter sus méritos investigadores ni a lo uno ni a lo otro. Tampoco, por cierto, al evaluable “complemento autonómico por méritos individuales”, que primero de *facto* y después de *iure* al menos en la Comunidad de Madrid ha pasado a mejor vida. Hecho que lleva a tener que ratificar que tampoco es posible ya acogerse a propuestas como la de Vaquero García: “[u]na posibilidad que podría incentivar la promoción del profesorado es la de valorar los méritos de los candidatos, aunque no existan plazas de mayor categoría”²².

Ahora bien, esta cita permite abordar la última cuestión que es fundamental destacar. El estado de cosas resumido, elusivos conceptos y bochornosas etiquetas administrativas al margen, adquiere también y evidentemente una naturaleza o dimensión dramática, pues al existir una limitación temporal máxima para las figuras de Profesor Ayudante y Profesor Ayudante Doctor, si el docente ha trabajado adecuadamente para demostrar méritos suficientes para, por ejemplo, ser acreditado como Profesor Contratado Doctor o Profesor Titular de Universidad, pero no hay posibilidad ni recursos para convocar una plaza de esa categoría, cumplido el tiempo máximo de contrato el siguiente destino de su “carrera académica” es, sin más, su final. En otras palabras, las de Andrés de la Oliva: “[c]abe dentro de lo posible y no es infrecuente, que el becario, a punto de terminar la beca y ya con el grado de Doctor, se someta a evaluación de la ANECA y ésta lo *acredite*, es decir, lo reconozca oficialmente como apto para ser *Ayudante Doctor* e incluso *Profesor Contratado Doctor*. Otro tanto cabe decir de quienes finalizan sus contratos temporales como

²¹ BOE de 5 de diciembre de 2012.

²² VAQUERO GARCÍA, A.: “Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora”, en *Presupuesto y Gasto Público*, núm. 41, 2005, pp. 309-332, en p. 329.

Ayudantes o Ayudantes Doctores: la ANECA puede haberles acreditado como Profesores Contratados Doctores. Debería haber dinero para que esos profesores avancen en su Carrera allí donde son necesarios e incluso donde no lo sean estrictamente por razón del número de alumnos (...) porque resulta inicuo haber enrolado en una Carrera a personas de valía -tras superar filtros muy serios- y dejarlas luego en la estacada...”²³.

En estos supuestos, que amenazan con ser cada día más comunes, la “carrera docente” se concretaría, en suma, en el paso de la “cantera” al desempleo; lugar en el que parece probable que las distintas “evaluaciones externas”, acreditaciones y habilitaciones superadas, tendrán el mismo valor que el que de hecho tuvieron en y para la “carrera profesional” del profesor en cuestión.

3.- ¿DESENLACE?

El pequeño repaso que hemos realizado presenta un escenario ante el que es probable que haya que tener más que buena voluntad para mantener en pie el concepto de “carrera académica equilibrada y coherente” que dispuso la LOU. Al menos si con ello se ha de entender algo similar a una carrera *previsible* y *estable*, tanto con carácter general como también y muy especialmente para los que se ha dicho conforman la “cantera [...] a la que las Universidades pueden acudir para nutrirse (...) [de profesores] contratados doctores”²⁴. Lo que como hemos visto, al menos convendría mejor denominar como “la bolsa de profesores acreditados a los que no se ofrece una salida”²⁵.

En un comienzo, es muy posible que en lo formal el sistema que proponía la LOU-LOMLOU hizo que muchos de los que como ya dijimos, pudiéramos llamarnos “generación ANECA” nos sintamos reconocidos en la siguiente consideración de Sánchez-Bayón: “... pensamos que cuanto más trabajemos, antes nos reconocerán; así

²³ DE LA OLIVA SANTOS, A.: “La “recortada” contra la Universidad española. Matar la Universidad, curiosa medida para el progreso de un país”, 20 de febrero de 2012, en <http://andresdelaoliva.blogspot.com.es/2012/02/la-recortada-contra-la-universidad-en.html>.

²⁴ Véase nota 6.

²⁵ LÓPEZ GARCÍA, G.: “La carrera universitaria: eternizar la precariedad”, en <http://www.valenciaplaza.com/ver/59480/la-carrera-universitaria-eternizar-la-precariedad.html>.

que, cuando llega el tiempo forzado de descanso, si no podemos trabajar, nos entra una angustia vital, la sensación de estar haciendo algo incorrecto”²⁶. Reunidos mil y un méritos, superadas estas y aquellas evaluaciones externas, conviviendo pese a ello con lamentables sambenitos administrativos, ayunos de cualquier sistema tangible de “incentivos”, e incluso aceptando que para nosotros no hay vida más allá del Profesor Contratado Doctor, el saldo que se nos ha terminado por ofrecer es un “itinerario” más próximo al binomio “cantera-desempleo” que algo parecido a un sistema de progresivo reconocimiento del trabajo y méritos acreditados.

Pensar cabría que el ya apuntado proceso de reforma universitaria en marcha podría venir a corregir, en todo o al menos en parte, los aspectos señalados. Aún no podemos conocer si ello será así, aunque los datos y noticias que van aireándose no parecen muy halagüeños. Para muestra un botón: en el Informe de la reunión del Consejo Asesor de ANECA, celebrada el 23 de noviembre de 2012 en Madrid, podía leerse lo que sigue: “[d]e manera informal, uno de los miembros de la Comisión indicó que es posible que el Ministerio elimine los contratos laborales indefinidos en el ámbito del profesorado universitario, sustituyéndolos por contratos renovables anualmente”.

Si el destino de la “carrera docente” es éste, o algo similar a esto, bien pudiera decirse que ya en pleno funcionamiento del EEES los docentes que vayan a trabajar en él lo harán, lo haremos, en su mayoría bajo fórmulas que nos llevan al comienzo de este artículo. Esto es, a algo que parece recordar mucho al “grueso del colectivo de profesores antes de la aprobación de la LRU”; es decir, un sistema “sin ninguna estabilidad en el puesto de trabajo y con perspectivas de futuro inciertas” y sin “motivaciones positivas que no pudieran ser denominadas como sadomasoquistas o de “atracción al abismo”²⁷.

Es momento no sólo de confiar en que éste no sea el desenlace de la “carrera docente” que nos espera, sino de tratar de recuperar el empuje y la ilusión que un día nos animaron a dar los primeros pasos en nuestra “carrera como profesores universitarios” para lograr por fin el establecimiento de una “carrera profesional” que tal nombre merezca. Pues aunque no escasean los motivos para lo contrario, como reza la

²⁶ SÁNCHEZ-BAYÓN, A.: *Filosofía Política-Jurídica Glocal. Acerca del poder, el gobierno y la ordenación en la globalización*. Alemania: Editorial Académica Española, 2012, p. 57.

²⁷ Véase nota 5.

célebre máxima de Sorel: “el porvenir pertenece a aquellos que no están desilusionados”.